DE LA NOTATION A L'EVALUATION …

35ème. rencontre de l'ANCASS
29 juin 2012
Cité de la Mer – CHERBOURG-OCTEVILLE

Intervenant : Jean-Marie PASDELOU

76 bis, rue Marcel PAUL 50100 CHERBOURG
02 33 88 63 25 - transmeta@wanadoo.fr

Sarl Transmeta Consulting au capital de 8000€
RCS Cherbourg 96B133
SIRET : 409 373 115 00040 APE : 7022Z
N° déclaration organisme de formation : 25500088450
TVA intra communautaire : FR29409373115000040

lesgenerateursdeliens.com
BREST / CHERBOURG / DINAN / SAINT-BRIEUC

2

Partie 1

Raison d'être
Définition

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

3

L'entretien d'évaluation : SON ORIGINE

Hier

Un besoin de fonction à tenir
Des attentes

?
des écarts

Une affectation de missions à un Homme
Une offre

Aujourd'hui un diagnostic approfondi à faire avec deux visions croisées en prenant le temps du recul

Demain pour préparer l'avenir, responsabiliser et faire progresser l'Homme et l'Organisation

Les entretiens d'évaluation sont apparus dans les années 70-80 avec le développement du management par objectifs et le besoin de faire évoluer le management d'une logique d'exécution à une logique de responsabilisation.

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

4

Evaluer c'est quoi ?

Evaluer = former un jugement sur la valeur

Basé sur la racine latine : valor et du verbe valere : être fort, valoir au figuré, par extension de l'idée de force de que vaut une chose, une personne…

Larousse : « Evaluer c'est apprécier le prix, l'importance de … »

L'évaluation se réfère à ce en quoi une personne est digne d'estime et ce à en quoi son travail est digne d'intérêt.

CONTROLER

Vérifier des niveaux d'indicateur par rapport à une « norme »

EVALUER

Analyser des écarts

Donner le pourquoi ?

Besoin d'un référentiel :la fiche de poste

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

5

Quelles différences entre notation et évaluation ?

La notation	L'entretien d'évaluation
une obligation légale, un acte administratif, parfois unilatéral	du libre choix de la collectivité, un dialogue en tête à tête
se rapporte au grade	se rapporte à la fonction
une note parfois peu différenciée	pas de note, un mécanisme de régulation entre deux personnes, un processus d'ajustement réciproque
influe sur les revenus de l'évalué et son déroulement de carrière	
signée par le DG et le « Politique », après avis du (des) supérieur(s) hiérarchique(s)	Non signé par le « Politique », au bémol près du décret du 29 juin 2010, et signé par l'évaluateur et l'évalué
peut faire l'objet d'un recours	

Le Décret n° 2010-716 du 29 juin 2010 rend applicable, à titre expérimental, aux fonctionnaires territoriaux mentionnés à l'article 1er du décret du 14 mars 1986 susvisé par une délibération de l'organe délibérant compétent de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local dont ils relèvent, la ***réalisation chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.***

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

6

Ce que dit le décret du 29 juin 2010 sur l'objet de l'EP ?

Article 3

L'entretien professionnel est conduit par **le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire**. Il porte principalement sur :

1° Les **résultats professionnels** obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° La **détermination des objectifs** assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La **manière de servir du fonctionnaire** ;

4° Les **acquis de son expérience professionnelle** ;

5° Le cas échéant, **ses capacités d'encadrement** ;

6° Les **besoins de formation** du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié

7° Les **perspectives d'évolution professionnelle** du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

7

Ce que dit le décret du 29 juin 2010 sur les critères d'appréciation ?

Article 4

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères, fixés après avis du comité technique paritaire, portent notamment sur :

1° L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;

2° Les compétences professionnelles et techniques ;

3° Les qualités relationnelles ;

4° La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

8

Partie 2

Enjeux des entretiens annuels

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

9

L'entretien d'évaluation : SES FINALITES

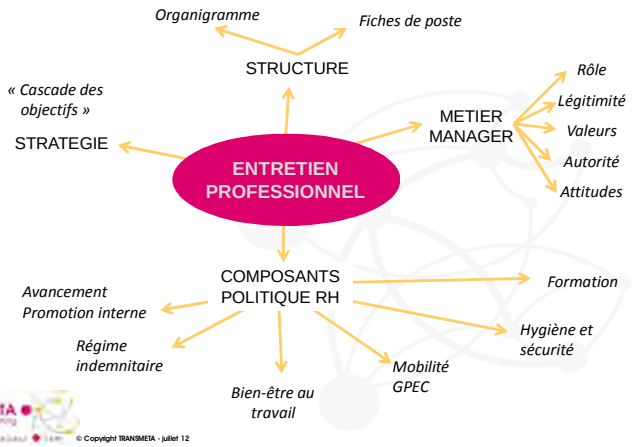
- MIEUX MANAGER LA **RH** : 1er.CAPITAL DE TOUTE ORGANISATION ET MIEUX ANTICIPER, PREVENIR DES DIFFICULTES, PRÉPARER LE FUTUR
- ASSURER LA CONVERGENCE DES OBJECTIFS ET PROJETS
- FAIRE PROGRESSER L'ORGANISATION ET CHACUN
- MIEUX COMMUNIQUER
- RESPONSABILISER, VALORISER, RECONNAÎTRE, MOTIVER
- DEVELOPPER LE BIEN ETRE AU TRAVAIL
- RENFORCER LE ROLE DE L'ENCADREMENT ET LE FAIRE RECONNAITRE

AMELIORER LA QUALITE DU SERVICE PUBLIC

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

12

L'entretien professionnel, une approche systémique …



© Copyright TRANSMETA - juillet 12

13

Partie 3

Mise en place des entretiens

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

14

La mise en place obéit aux règles d'une démarche de projet …

- REFLECHIR AVANT DE S'ENGAGER
- ANTICIPER LES RESISTANCES
- SUSCITER L'ADHESION
- VEILLER A L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DE L'EQUIPE DE DIRECTION
- AVOIR UNE « COMMANDE » : *le cahier des charges*
- ORGANISER LE PROJET ET PILOTER
- EVALUER LES RESSOURCES A MOBILISER
- DETERMINER LA VITESSE
- RENDRE COMPTE ET COMMUNIQUER

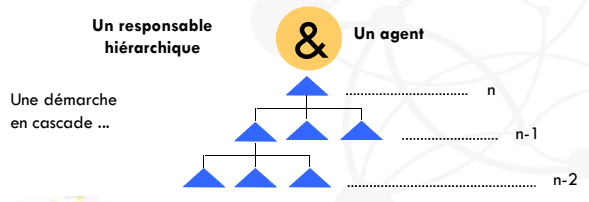
Le chemin est aussi important que la destination.

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

15

Quels sont les acteurs ?

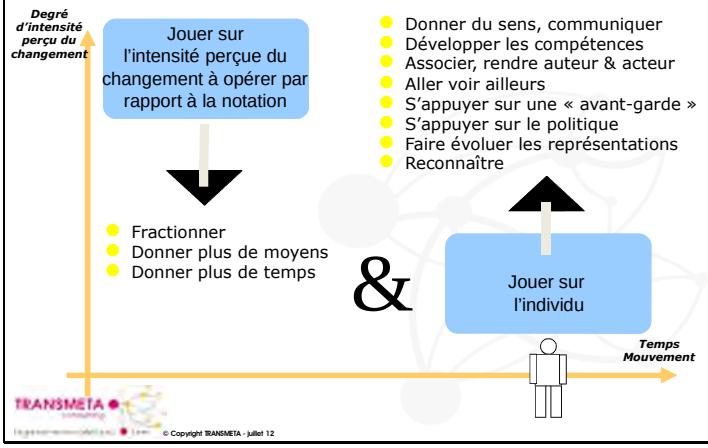
Les élus
La Direction Générale, les chefs de service,
Les agents
Le responsable des ressources humaines,
Les organisations syndicales, représentants du personnel
Le CdG (CAP, CTP)



© Copyright TRANSMETA - juillet 12

16

Quelles solutions pour mettre en œuvre le projet ?



© Copyright TRANSMETA - juillet 12

17

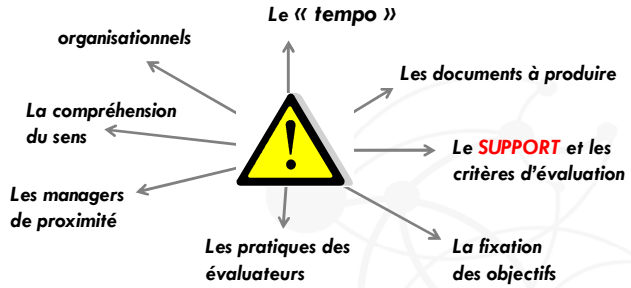
Quels sont les phases et jalons dans le projet ?

		Qui fait ? Avec qui ? Qui valide ?	Quels livrables ?		Quelle communication ?
1. CADRAGE	INTENTIONS DIAGNOSTIC LANCEMENT/INFORM°		Cahier des charges Délibération Note d'information		
2. PREPARATION	CONCEPTION DES SUPPORTS FORMATION E INFORMATION é		Fiches de poste Support Evaluation Mode d'emploi du support Doc.Information é Procédure Expression besoins format° ? Satisfaction Règles avancemt et promotion		
3. REALISATION	BRIEFING EVALUATEURS PLANIFICATION MISE EN OEUVRE HARMONISATION ? CLOTURE		Historiques de carrière ? Listes des agents remplissant les conditions d'avancement ? Listes formation suivies ? Planning Compte-rendu		
4 EXPLOITATION	DEBRIEFING SYNTHESE EVALUATION REX ET AJUSTEMENTS		Questionnaire Synthèse		

© Copyright TRANSMETA - juillet 12

18

Quels sont les points de vigilance ?



EVALUER L'EVALUATION & EN FAIRE UNE DEMARCHE APPRENANTE

© Copyright TRANSMETA - juillet 12